

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [一般教養](#) | [労働関係法](#) | [解雇予告](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[社会保障](#)[労使トラブル法律相談Q&A](#)[労働関係法](#)[経営全般](#)[人間関係とコミュニケーション](#)[ライフプラン](#)[男女共同参画](#)[公務員関係法](#)[日朝の歴史](#)[7つの習慣](#)[中東の歴史](#)[ボランティア活動](#)[環境活動](#)[社会貢献活動](#)[自己啓発](#)[生涯学習](#)[外交・防衛問題](#)[資本論](#)

解雇予告

解雇予告

労働者を解雇する場合には、一定のルールがありますが、懲戒解雇の場合、解雇予告規定を適用する必要はありません。

労働者を解雇する場合には、①少なくとも30日前に解雇予告をする。 または、②30日分以上の平均賃金を支払う必要があります。

民法では、雇用期間の定めのない場合は、原則として14日間の予告期間を置けば解約の申し入れができます。しかし、求職活動の準備期間として、また、突然の解雇による生活困窮の緩和、取入の中絶を保護する為に、解雇予告について労働基準法第20条で、①②の通り定められています。

30日前の解雇予告①を具体的に説明すると、9月20日に解雇する場合には、少なくとも8月21日に解雇予告をする必要があります。この場合、1日について平均賃金を支払った場合は、その日数を短縮することも可能です。②の30日分以上の平均賃金の支払いについては、労働者を即日解雇した場合で、30日分以上の平均賃金を支払う必要があります。

I. 解雇予告除外認定

「天災その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」または「労働者の責に帰すべき事由」により解雇する場合は、所轄労働基準監督署長の認定を受けることにより、解雇予告することなく、または解雇予告手当を支払うことなく解雇することができます。

II. 解雇予告の特例

解雇予告制度を適用することが困難な臨時的労働者について適用除外の特例をする一方で、解雇予告義務免除の濫用を防ぐため、一定期間を超えて引き続き使用される場合の制限が定められています。

【解雇予告が必要となる場合】

- ① 日々雇入れの者であっても、1ヶ月を超えて引き続き使用されるに至った場合
- ② 所定期間を超えて、引き続き使用されるに至った場合
- ③ 試用期間中の者が、14日を超えて引き続き使用される場合に至った場合

【解雇予告の適用除外】

- ① 日々雇入れられる者
- ② 2ヶ月以内の期間を定めて使用される者
- ③ 季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて使用される者
- ④ 試みの試用期間中の者

まとめ

労働者の責に帰すべき事由として認定される事由

- ① 軽微なものを除き、事業所内における盗取、横領、傷害など刑法犯に該当する行為があった場合
- ② 賭博、風紀紊乱(びんらん)等により職場規律を乱し他の労働者に悪影響を及ぼす場合
- ③ 雇入れの採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合
- ④ 出勤不良で数回にわたっての注意を受けても改まらない場合
- ⑤ 2週間以上正当な理由がなく無断欠勤した場合。または、出勤の督促に応じない場合
- ⑥ 他の事業へ転職した場合

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

▶ キーワード検索はこちら

Worker's Library 公衆登録

お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

▶ サイトマップ ▶ このサイトについて ▶ 個人情報保護の取組みについて

▶ ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE 【ワーカーズ・ライブラリー】

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.